

**Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации**

УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР «ГАРМОНИЯ» ЦК ПРОФСОЮЗА

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Учебное пособие

**Москва
2006**

*Под редакцией заместителя Председателя Профсоюза Куприяновой Т.В.
и секретаря ЦК Профсоюза В.П.Юдина*

Авдеенко М.В., Алешина Т.М., Понкратова В.Н. Социальное партнерство в сфере образования. Учебное пособие. Москва, Издательство МГОУ, 2006. 60с.

В пособии раскрываются правовые и организационные основы социального партнерства в сфере образования, в т.ч. в образовательных учреждениях. Показана роль профсоюзной организации, ее выборных профсоюзных органов в ходе подготовки и заключения соглашений и коллективных договоров в образовательном учреждении в соответствии с Уставом Профсоюза и законодательством РФ.

Особое внимание уделяется практике социального партнерства, обобщению опыта работы профсоюзных организаций.

Учебное пособие призвано помочь профсоюзным комитетам образовательных учреждений в работе по развитию социального партнерства.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	4
1. Роль социального диалога в практике профсоюзной работы.....	5
2. Практика договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.	9
3. ПРИЛОЖЕНИЯ:	
3.1. Примерная структура коллективного договора образовательного учреждения.....	21
3.2. Примерное положение об оплате труда работников образовательного учреждения.....	42
3.3. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.....	50
3.4. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах.....	54
3.5. Примерное положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образования.....	58
3.6. СХЕМЫ:	
- Почему надо заключать коллективный договор.....	66
- Состояние социального партнерства в образовании.....	67
- Система социального партнерства в сфере российской образования.....	68
- Система социального партнерства на муниципальном уровне.....	69
- Система социального партнерства на федеральном уровне.....	70
- Система социального партнерства на уровне образовательного учреждения.....	71

ПРЕДИСЛОВИЕ

Развитие системы социального партнерства в сфере образования является одним из важнейших направлений деятельности Профсоюза.

За последнее время существенно возрос потенциал социального партнерства в отрасли как фактор, стабильно влияющий на повышение уровня защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов на федеральном, региональном, территориальном и локальном уровнях.

По сравнению с 2000 годом возросло количество региональных соглашений, действующих в субъектах РФ, с 76 % до 86%. Территориальные соглашения действуют в 2106 муниципальных образованиях, что составляет 89 % от общего количества территориальных организаций Профсоюза, коллективные договоры заключены в 88% образовательных учреждений, в которых имеются профсоюзные организации, тогда как в 2000г. - в 72 % образовательных учреждений были заключены колдоговора.

Сегодня 90% школ имеют профсоюзные организации, в 90% из них заключены коллективные договоры.

Все педвузы имеют профсоюзные организации, в 95% из них заключены коллективные договоры.

В целом же 76% учреждений ВПО имеют профсоюзные организации, в 89 % из них заключены коллективные договоры.

48% учреждений СПО имеют профсоюзные организации, в 81% из них заключены коллективные договоры.

26% учреждений НПО имеют профсоюзные организации, в 75 % из них заключены коллективные договоры.

Благодаря развитию социального диалога в большинстве субъектов РФ удалось добиться повышения уровня материального обеспечения работников образовательных учреждений путем установления различного вида доплат и надбавок, в том числе молодым учителям и по результатам аттестации педагогических работников.

С помощью соглашений и коллективных договоров на территориальном и локальном уровнях решаются вопросы лечения и оздоровления работников, обеспечения занятости работников образования, контроля за перепрофилированием высвобождаемых зданий и сооружений образовательных учреждений, за процессом высвобождения работников (в том числе массового высвобождения) при взаимодействии с центрами занятости населения, создания условий переподготовки и переквалификации педагогических кадров, высвобождающихся в порядке сокращения, по оказанию помощи в их трудоустройстве и др.

Существенной проблемой в развитии социального партнерства является нерешенность в полной мере вопроса о полномочности органов управления образованием, включая Министерство образования и науки РФ,

заключать соглашения на федеральном, региональном и территориальном уровнях социального партнерства.

Профсоюз для решения названной проблемы подготовил и направил в государственную думу РФ свои предложения по внесению соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ для законодательного закрепления нормы об обязательном участии в социальном партнерстве в интересах образовательных учреждений соответствующих государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Предполагается рассмотрение указанных поправок в весеннюю сессию.

На наш взгляд, медленно решается вопрос по созданию полномочных объединений работодателей в отрасли, тогда как, например, российские союзы ректоров и директоров ссузов уже сегодня могли бы ответственно влиять на социально-экономическую политику в отрасли, являясь полноправными членами РТК как представители всероссийских объединений работодателей в отрасли.

Требуется совершенствование структуры, функционирования и управления системой социального партнерства в отрасли с учетом разграничения компетенции федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, в том числе в связи с передачей на региональный уровень учреждений начального и среднего профессионального образования.

Заместитель Председателя Профсоюза,
Сопредседатель Отраслевой комиссии
Т.В.КУПРИЯНОВА

1. РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА В ПРАКТИКЕ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Одним из основных направлений деятельности Профсоюза на современном этапе является развитие социального диалога для разрешения социально-трудовых отношений как элемента демократического, социального государства.

В странах Западной Европы элементы социального партнерства стали неотъемлемой частью регулирования трудовых отношений в результате длительной эволюции. На смену конфронтации труда и капитала постепенно пришло соревнование, а затем и социальный диалог сторон. Этот диалог стал необходимым компонентом социального мира и экономического процветания. Важно, что необходимость постоянного и плодотворного диалога признается не только на уровне государств, но и на уровне организаций.

В России же социальное партнерство стало формироваться сверху как один из элементов социально-экономической модернизации, повторяющий западный опыт становления рыночной экономики, но без учета специфики страны, ее особенностей, а также современных мировых тенденций. Структура социального партнерства в России начала складываться до формирования объединений самих социальных партнеров.

Нынешняя правовая база закрепляет структуру социального партнерства. Если не углубляться в детали, то она подразумевает неременное достижение согласия между партнерами в лице государства, работодателя и профсоюза, а то, чего не сумели добиться стороны, выносятся в протоколы разногласий (например, действующее Генеральное соглашение, где все вопросы бюджетной сферы вынесены в протокол разногласий).

Однако уже длительное время профсоюзы Европы используют несколько иной подход: не социальное партнерство, а социальный диалог, т.е. систему, целью которой является достижение соглашения на основе баланса сил. Под социальным диалогом подразумевается наличие и использование этих сил безо всяких политических примесей. Алгоритм этого диалога простой: поговорили, не смогли договориться, побастовали, снова начали переговоры.

Поэтому при всей важности изучения зарубежного опыта становления социального партнерства его реализация будет эффективной только при условии учета особенностей России и специфики ее вхождения в цивилизованные рыночные отношения.

Реальное развитие системы партнерских отношений в сфере образования началось только в 90-х годах XX века практически с нуля, поскольку в советское время считалось нецелесообразным распространение коллективных договоров и соглашений на бюджетную сферу.

Более того, становление системы социального партнерства в отрасли проходило в сложных социально-экономических условиях: спада производства, массовой безработицы, роста цен, отсутствия целенаправленной кадровой политики в отрасли, явно заниженной оценки труда учителей, преподавателей по сравнению с другими секторами экономики, старения педагогических и преподавательских кадров, невостребованности выпускников образовательных учреждений, попыток приватизации вузов, необходимости реализовывать на практике бесконечные программы реформирования образования, многочисленных нарушений трудовых прав работников, связанных с задержками выплаты заработной платы и др.

В таких условиях отраслевой Профсоюз, начиная с 1991 года, свои основные уставные цели и задачи деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования и студентов стал реализовывать, в первую очередь, через механизмы социального партнерства.

Сегодня можно констатировать, что в отрасли сложилась система по заключению соглашений и коллективных договоров на федеральном (Отраслевое тарифное соглашение), региональном, территориальном и локальном уровнях (коллективные договоры в образовательных учреждениях всех типов и видов), которая получает все большее развитие.

Начиная с 1997 года, в ЦК Профсоюза совместно с отраслевым министерством зарегистрировано 211 региональных соглашений, в т.ч. В текущем году действуют 75 зарегистрированных региональных соглашений (96,0 %).

Расширяется практика заключения территориальных соглашений на муниципальном уровне (89%), а в 26 субъектах РФ соглашения такого уровня заключены во всех муниципальных образованиях. В 2005 году, в среднем, в 88% образовательных учреждениях действуют коллективные договоры.

В рамках реализации региональных, территориальных соглашений и коллективных договоров в последние годы удалось в определенной степени повысить заработную плату, в основном за счет формирования надтарифного фонда, в том числе за счет внебюджетных средств, что привело к некоторой стабилизации работы образовательных учреждений; в 2001-2005 годах более чем в 50 субъектах РФ удалось добиться повышения уровня материального обеспечения работников образовательных учреждений путем установления различного вида доплат и надбавок, в том числе и молодым учителям.

За последние годы были рассмотрены вопросы социального партнерства на Пленуме ЦК Профсоюза, Всероссийском совещании председателей территориальных комитетов Профсоюза и руководителей органов управления образованием субъектов Российской Федерации, Президиуме ЦК Профсоюза.

Пристальное внимание ЦК Профсоюза к проблеме развития социального партнерства в отрасли обусловлено следующим.

Во-первых, в Трудовом кодексе РФ, вступившем в силу 1 февраля 2002 года, законодателем серьезно повышена роль социального партнерства. Впервые появился целый раздел, полностью посвященный социальному партнерству, впервые в кодексе дается определение социального партнерства как системы, включающей в себя все виды взаимодействия между работниками (их представителями), работодателями (их представителями) и органами государственной власти или органами местного самоуправления, в том числе и неформальные, не носящие правового характера.

Целью социального партнерства признается согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников на федеральном, региональном, территориальном и локальном уровнях.

Более чем в ста статьях Трудового кодекса РФ идет ссылка на коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении.

Во-вторых, со стороны федеральных органов власти усиливается тенденция передачи полномочий по обеспечению социально-трудовых гарантий и предоставлению льгот с федерального уровня на региональный и даже муниципальный (в установлении уровней ставок и окладов, надбавок работникам образования, в предоставлении коммунальных льгот педагогическим работникам в сельской местности, в определении порядка проведения аттестации педагогических кадров и др.).

В таких условиях представляется необходимым активизировать работу территориальных организаций Профсоюза по колдоговорному регулированию, чтобы подготовить профсоюзный актив профессионально и грамотно отстаивать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников образования на региональном, территориальном и локальном уровнях.

Следует отметить, что современное состояние договорного регулирования трудовых отношений в отрасли характеризуется еще во многом декларативностью и недостаточной содержательностью соглашений и колдоговоров, их необязательностью и отсутствием необходимых санкций за их несоблюдение.

Это происходит по причине того, что зачастую федеральные и региональные органы государственной власти уходят от ответственности за реализацию конституционных гарантий прав граждан в сфере образования, за обеспечение стабильного финансирования школ и принятых на себя обязательств в рамках соглашений и колдоговоров.

В таких условиях Профсоюзу многократно приходилось использовать такие крайние формы борьбы за социально-трудовые права и профессиональные интересы работников образования как всероссийские акции протеста, митинги, пикеты и забастовки.

Кроме того, сдерживающими факторами развития процесса социального партнерства в сфере образования являются также:

- медленное становление представительных органов работодателей в отрасли (так, принятый в 2002 году Федеральный закон «Об объединениях работодателей» не закрепляет специфику статуса работодателя в бюджетной сфере, несмотря на то что ЦК Профсоюза неоднократно давал свои замечания и предложения по закреплению этой специфики в законе);
- нерешенные в полной мере проблемы восстановления ответственности государства в сфере образования, разграничения полномочий и ответственности органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления в обеспечении стабильного финансирования учреждений отрасли;
- крайне низкая финансовая обеспеченность положений коллективных договоров и соглашений всех уровней;
- отсутствие системного подхода к формированию кадровой политики в отрасли;
- неразвитость рынка педагогического труда, отсутствие взаимосвязи между планированием профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров и требованиями рынка труда
- недостаточный уровень информационного обмена и координации работы по вопросам социального партнерства между Министерством образования и науки РФ и ЦК Профсоюза, между органами управления образованием и территориальными профсоюзными органами в субъектах РФ и др.

Все эти проблемы развития социального партнерства в отрасли в современных условиях требуют принципиально нового отношения социальных партнеров к заключению коллективных договоров и соглашений, их структуре и содержанию, правовому статусу и ответственности сторон за выполнение принимаемых обязательств, поскольку в соответствии с принятым Трудовым кодексом РФ государство берет на себя лишь минимум обязательств по установлению прав и социальных гарантий для работников, передавая решение важнейших социально-трудовых вопросов непосредственно сторонам трудовых отношений - работодателю и работникам.

На наш взгляд, властным и общественным структурам, прежде всего Минобрнауки России, органам управления образованием субъектов РФ и органам местного самоуправления, нашим профсоюзным организациям следует занять более активную позицию в отношении развития социального партнерства.

Немаловажными факторами в успешном развитии социального партнерства является повышение уровня информированности районных (городских), первичных профсоюзных организаций и рядовых членов Профсоюза об уставной деятельности центральных органов Профсоюза, используемых методах и результатах их работы.

В современных условиях развития российского образования социальный диалог может и должен стать средством обновления качества образования, включая вопросы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников образования.

2. ПРАКТИКА ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Программой развития деятельности Профсоюза на период 2005-2010 годы, утвержденной постановлением V Съезда Профсоюза от 5 апреля 2005 г., в рамках реализации профсоюзной стратегии по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования определены следующие основные направления деятельности по развитию и совершенствованию системы социального партнерства:

совершенствование структуры социального партнерства в отрасли, в том числе:

- урегулирование проблемы наличия в бюджетной сфере полномочной стороны работодателя путем законодательного закрепления нормы об обязательном участии в социальном партнерстве в интересах образовательных учреждений соответствующих государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления;

- совершенствование структуры, функционирования и управления системой социального партнерства в отрасли с учетом разграничения компетенции федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- повышение эффективности социального партнерства в целях усиления защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников отрасли, в том числе профессионального роста и повышения оплаты труда работников образования;

- разработка и заключение соглашений и коллективных договоров, ориентированных на достижение конкретных результатов по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников отрасли;

- формирование социального диалога в отрасли на основе участия сторон в реализации Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года, а также приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации.

Поставленные Съездом Профсоюза задачи в сфере развития социального партнерства применительно к текущему периоду могут быть конкретизированы по следующим основным мерам, осуществляемым ЦК Профсоюза и территориальными организациями Профсоюза.

2.1. Урегулирование проблемы наличия в бюджетной сфере полномочной стороны работодателя путем законодательного закрепления нормы об обязательном участии в социальном партнерстве в интересах образовательных учреждений соответствующих государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления

В связи с реформированием федеральных органов исполнительной власти, а также реформой федеративных отношений и местного самоуправления для бюджетной сферы возникли препятствия правового характера по участию в реализации принципов и форм социального партнерства, прежде всего по проведению коллективных переговоров и заключению соглашений на федеральном (отраслевом), региональном и территориальном уровнях.

Эти препятствия заключаются в том, что юридически отсутствует полномочная сторона работодателя в лице его представителя, способная ответственно принимать на себя обязательства в сфере социального партнерства.

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» практически не применяется в бюджетной сфере, поскольку, во-первых, объединения работодателей – государственных и муниципальных учреждений – вообще не создаются (по целому ряду причин), и, во-вторых, реальными распорядителями кредитов в бюджетных отраслях являются соответствующие государственные органы исполнительной власти и органы местного самоуправления.

Учитывая сложившуюся ситуацию, ЦК Профсоюза в октябре 2004 года подготовил и внес через ФНИП в Государственную Думу поправки к Трудовому кодексу РФ по уточнению и законодательному закреплению правового положения государственных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления как работодателей и представителей работодателей в бюджетной сфере при реализации социального партнерства.

Кроме того, указанные поправки направлены на встраивание правовых норм, касающихся соглашений как правовых актов социального партнерства, в систематизированное построение правового регулирования социального партнерства, а также на закрепление особенностей по соглашениям в бюджетной сфере (по вопросам о содержании соглашений и сфере их действия) с учетом изменений в правовом регулировании в соответствии с Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ.

Однако, до внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ в целях закрепления правового положения федеральных органов исполнительной власти как работодателей и представителей работодателей в бюджетной сфере при реализации социального партнерства Правительством Российской Федерации принято постановление от 10 августа 2005 года № 500 «О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров,

заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне».

Указанным постановлением Правительство Российской Федерации установило, что федеральные органы исполнительной власти имеют право представлять работодателей – подведомственные указанным органам организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне.

По нашему мнению, принятое постановление фактически лишает федеральные министерства бюджетной сферы, в том числе и Минобрнауки России, права заключать отраслевые соглашения на федеральном уровне, поскольку в ведении министерств практически нет организаций, осуществляющих образовательную деятельность, возлагая обязанность заключать отраслевые соглашения на федеральные агентства.

Однако федеральные агентства по своему статусу не могут определять государственную политику и осуществлять нормативно-правовое регулирование в отрасли, а являются лишь органами, реализующими государственную политику соответствующей отрасли и управляющими имуществом подведомственным им организаций.

Указанным постановлением резко ограничивается круг учреждений, которые могут подпадать под действие отраслевого соглашения на федеральном уровне, к которым относятся только учреждения федерального подчинения.

Кроме того, установленное Правительством РФ правовое положение федеральных органов исполнительной власти при реализации социального партнерства на федеральном уровне, на наш взгляд, не согласуется с понятием отраслевого соглашения, закрепленного в ст. 45 Трудового кодекса РФ, как правового акта, определяющего общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли безотносительно к уровню их подведомственности.

Исходя из смысла определения отраслевого соглашения, данного в Трудовом Кодексе РФ, отраслевое соглашение призвано не только фиксировать действующие положения трудового законодательства, но и определять общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли, установление которых в бюджетной сфере невозможно без принятия соответствующих нормативных правовых актов, в том числе ведомственных, что отнесено исключительно к компетенции соответствующих федеральных министерств, а не федеральных агентств и служб.

Поэтому в ближайшей перспективе потребует особой проработки вопрос о правовом статусе, сфере действия и соотношении отраслевых соглашений федерального, регионального и территориального уровня в бюджетных отраслях.

2.2. Совершенствование структуры, функционирования и управления системой социального партнерства в отрасли с учетом

разграничения компетенции федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в сфере образования

В 2005 году ЦК Профсоюза проводилась работа по возобновлению эффективного социального диалога на основе социального партнерства на федеральном уровне, который был фактически прерван из-за того, что в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 года № 314 « О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» Минобразование России было упразднено, а его функции по принятию нормативных правовых актов были переданы Минобрнауки России, по контролю и надзору в сфере образования – Рособрнадзору, провозимительные функции, функции по оказанию государственных услуг и управлению имуществом – Рособразованию.

Учитывая важность сохранения достигнутого уровня социального диалога в отрасли, дальнейшего развития и укрепления социального партнерства в сфере образования, ЦК Профсоюза обратился во вновь созданное Министерство образования и науки РФ с предложением подтвердить совместным решением Министерства и Профсоюза действие Отраслевого соглашения по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2004 – 2006 годы, подготовить и утвердить скорректированную редакцию плана мероприятий на 2005 год по выполнению этого Отраслевого соглашения.

В результате Министерством образования и науки РФ была создана совместная рабочая группа, итогом работы которой стал протокол о намерениях по реализации Отраслевого соглашения по учреждениям Министерства образования Российской Федерации на 2004-2006 годы, подписанный сторонами 11 мая 2005 года № АФ-3/02пр/56.

В соответствии с указанным протоколом о намерениях Минобрнауки России приняло на себя обязательства бывшего Министерства образования РФ по выполнению Отраслевого соглашения на 2004-2006 годы с учетом изменений структуры и полномочий федеральных органов исполнительной власти в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Кроме того, в протоколе Минобрнауки России и Профсоюз взяли на себя обязательства создать Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, которой поручили подготовить и внести на утверждение Сторон проект плана мероприятий на 2005 год по выполнению Отраслевого соглашения на 2004-2006 годы и начать разработку проекта нового отраслевого соглашения на 2006-2008 годы.

9 июня 2005 года состоялось заседание Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, созданной приказом Минобрнауки России от 18 мая 2005 года. На заседании Отраслевой комиссией был одобрен проект плана мероприятий на 2005 год по выполнению Отраслевого соглашения по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2004-2006 годы, приняты решения об организации работы по подготовке проекта отраслевого

соглашения на 2006-2008 годы с указанием конкретных этапов работы, а также образована рабочая группа по подготовке проекта нового отраслевого соглашения.

2.3. Повышение эффективности социального партнерства в целях усиления защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников отрасли, в том числе профессионального роста и повышения оплаты труда работников образования

Повышение эффективности социального партнерства на федеральном уровне во многом связано с ходом реализации Отраслевого соглашения. Как показал анализ, социальный диалог на федеральном уровне в настоящее время характеризуется нестабильностью и противоречивостью прежде всего из-за нерешенности вопроса законодательного закрепления в бюджетной сфере полномочного и ответственного представителя работодателя, а также проводимой административной реформы федеральных органов исполнительной власти.

Вместе с тем, несмотря на существующие трудности объективного характера, необходимо отметить, что реализация Отраслевого соглашения по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2004 – 2006 годы в 2005 году продолжается. Министерство образования и науки РФ и Общероссийский Профсоюз образования подготовили и утвердили План мероприятий по выполнению Отраслевого соглашения, который предусматривает комплекс мер по следующим основным направлениям:

- продолжение совместной регистрации и анализа региональных соглашений и коллективных договоров вузов, в том числе через автоматизированный анализ Отраслевой лаборатории на базе Рязанской государственной радиотехнической академии;

- подготовка сторонами рекомендаций субъектам Российской Федерации и муниципальным образованиям по уточнению методики формирования субвенций местным бюджетам из бюджетов субъектов Российской Федерации на финансирование расходов для реализации основных общеобразовательных программ, в том числе дополнительного образования, в части расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебные пособия, технические средства обучения и др.;

- разработка сторонами рекомендаций субъектам Российской Федерации и муниципальным образованиям по модели расчета нормативов бюджетного финансирования реализации основных образовательных программ дополнительного образования детей;

- создание совместных рабочих групп по вопросам формирования системы социальных норм и нормативов (стандартов) в сфере образования; совершенствования оплаты труда работников образования и сферы молодежной политики; разработки проекта положения о порядке аттестации руководящих и педагогических работников образовательных учреждений;

- подготовка и согласование проекта ведомственного нормативного правового акта об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) при проведении забастовки в учреждениях (организациях) системы образования

- совместная разработка и утверждение в установленном порядке положения об особенностях режима рабочего времени работников образования;

- разработка совместных предложений о порядке и условиях назначения досрочной трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью; по определению единого порядка установления и предоставления действующих по состоянию на 31 декабря 2004 г. льгот по оплате жилья и коммунальных услуг отдельным категориям специалистов, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа); по созданию отраслевой профессиональной пенсионной системы с обязательным участием средств бюджетов всех уровней и иных источников;

- обобщение отчетных материалов с анализом причин производственного травматизма за 2004 год и завершение подготовки правил по охране труда для кабинетов повышенной опасности общеобразовательных учреждений;

- реализация Соглашения о взаимодействии Студенческого координационного совета Профсоюза с Рособразованием на 2005-2007 годы; проведение совместного совещания Рособразования и Президиума ЦК Профсоюза с участием президиума Студенческого координационного совета Профсоюза по рассмотрению итогов реализации комплекса мероприятий по организации оздоровительной, культурно-массовой, физкультурной и работы со студентами в 2005 году, а также организации оздоровления обучающихся, нуждающихся в социальной поддержке.

2.4. Разработка и заключение соглашений и коллективных договоров, ориентированных на достижение конкретных результатов по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников отрасли

По данным регистрации региональных соглашений, отчетов ТДКО-2 на сегодня действует 75 региональных соглашений (96%), 2106 территориальных соглашений (89%), 83813 коллективных договоров (88 %).

Действующие соглашения и коллективные договоры в большинстве своем ориентированы на достижение конкретных результатов по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников отрасли.

В 2004 году более чем в 50 субъектах РФ через реализацию региональных, территориальных соглашений и коллективных договоров профсоюзным организациям удалось добиться повышения уровня материального обеспечения работников, в т.ч. молодых учителей, сохранить или расширить ранее закрепленные льготы.

Так, в Челябинской области за счет средств местных бюджетов установлены доплаты молодым специалистам в размере 40% в течение 3-х лет работы.

В Читинской области в рамках выполнения регионального соглашения на 2004-2006 годы удалось добиться принятия постановления администрации области об установлении надбавок молодым специалистам учреждений образования, финансируемых из областного бюджета.

В Республике Северная Осетия-Алания территориальными соглашениями Правобережного, Ардонского, Моздокского, Дигорского районов определены доплаты молодым специалистам в размере 300 рублей в месяц в течение первых трех лет работы, в Моздокском районе - ежемесячные доплаты в размере 200 рублей студентам-заочникам педвузов, работающим в образовательных учреждениях района.

В г. Кинешма Ивановской области действует программа «Защита молодого учителя», в соответствии с которой молодым специалистам устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате в размере 20 % в течение первых трех лет работы.

В Свердловской области молодым специалистам устанавливается оплата труда по первой квалификационной категории сроком на два года для работающих на селе и на один год – в городе.

В Саратовской области молодые учителя получают надбавку к тарифной ставке (окладу) в размере 15-30 %.

К позитивным тенденциям в развитии социального партнерства, как и ранее, следует отнести расширение участия территориальных организаций Профсоюза в формировании региональной социальной политики.

Многие территориальные организации Профсоюза участвуют в законотворческой деятельности регионов, связанной с правами и льготами педагогических работников, принимают участие в формировании бюджетов.

Так, по предложению Законодательного Собрания Нижегородской области от обкома Профсоюза закреплен ответственный представитель для совместной работы с комитетом по социальным вопросам Собрания по подготовке проектов законодательных актов.

Башкирский реском Профсоюза сразу после принятия Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ начал проводить переговоры с Правительством, Госсобранием, Министерством труда и социальной защиты республики о сохранении действующих гарантий для работников образования и формировании средств в бюджете на эти цели; совместно с Министерством образования и Федерацией профсоюзов республики подготовил предложения в проект бюджета на 2005 год, предложения о внесении изменений в закон РБ «Об образовании», в законопроект «Об условиях оплаты труда работников образования». В результате на региональном уровне удалось сохранить все существовавшие доплаты, надбавки, компенсационные выплаты, действующие условия и порядок оплаты труда, в т.ч. и ЕТС. С помощью рескома и территориальными организациями проводится аналогичная работа.

В Волгоградской области в ноябре 2004 года при активном участии обкома Профсоюза подготовлен и принят Закон «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках».

В Омской области в июле 2004 г. издан Указ Губернатора «Об адресной поддержке в строительстве и приобретении жилья молодых специалистов, поступивших на работу в образовательные учреждения, расположенные на территории Омской области».

С целью развития и укрепления кадрового потенциала образовательных учреждений предметом договорного регулирования являются вопросы проведения аттестации педагогических и руководящих работников, осуществления кадровых мониторингов совместно с органами управления образованием (Краснодарский край, Читинская область и др.), подготовки проектов законодательных актов по закреплению молодых специалистов, проведения конкурсов профессионального мастерства, таких как «Учитель года» и др., улучшения жилищных условий работников отрасли, повышения их квалификации, лечения и оздоровления, осуществления экспериментальной деятельности, пенсионного обеспечения и др.

Во многих территориях положения региональных и территориальных соглашений предусматривают льготные процедуры прохождения аттестации и доплаты к квалификационным категориям.

Так, в Ярославской области более 10 категорий педагогических работников пользуются льготами при прохождении аттестации.

Представители профкомов практически повсеместно участвуют в работе аттестационных комиссий, в совершенствовании региональных форм и процедур аттестации.

В Республике Татарстан с целью совершенствования форм и процедур аттестации по предложению рескома Профсоюза было проведено анкетирование 2500 педагогических работников по формам и процедурам прохождения аттестации, к которым более всего аттестуемыми высказывались претензии.

В Ардонском районе Республики Северная Осетия - Алания производится доплата в размере 20% ставки учителям, работающим в составе муниципальной аттестационной комиссии, а также руководителям районных методобъединений.

В Нижегородской области в 2004 году впервые из областного бюджета были выделены средства на санаторно-курортное лечение работников образования, что позволило оздоровить 1400 человек.

Тюменский обком профсоюза добился выделения из резервного фонда Губернатора средств на приобретение санаторно-курортных путевок. В результате в 2003 году было оздоровлено 250 человек, а в 2004 – 400 человек.

Рескому Профсоюза Республики Татарстан в 2004 году впервые за последние три года удалось добиться выделения средств из республиканского бюджета на санаторное лечение работников образования. Было выделено 1575 санаторных путевок. Бюджетом следующего года предусмотрено на эти цели 35млн. рублей.

В Хабаровском крае в полном объеме используются средства из федерального бюджета на ежегодное оздоровление студентов, предоставляется адресная помощь для частичной компенсации затрат на проезд в общественном транспорте студентам и обучающимся учреждений профессионального образования. Положительно решаются вопросы оздоровления работников и их детей в техническом университете г.Комсомольска-на-Амуре, Хабаровской госакадемии экономики и права.

В Правобережном районе Республики Северная Осетия - Алания построено 3 учительских дома на 16 квартир. Согласно республиканскому соглашению очередность на получение жилья сохраняется и при выходе на пенсию.

В г. Каменске Ростовской области в соответствии с территориальным соглашением ежегодно по 2 работника образования, не имеющих жилья, получают беспроцентную ссуду на строительство жилья.

Практически во всех районах Саратовской области, где проводятся эксперименты, педагогическим работникам установлены и выплачиваются надбавки от 10 до 25%. В 9 районах области установлены надбавки руководителям образовательных учреждений от 10 до 100%.

В Калужской области региональным отраслевым соглашением установлены доплаты педагогическим работникам в размере 20 % от ставки (оклада) при подготовке новых дисциплин, вводимых в связи с изменением государственных учебных планов, а также за участие в экспериментах, за счет целевых средств бюджетов всех уровней.

Согласно областному и территориальным соглашениям в Курской области установлены: доплаты руководителям и методистам методкабинетов от 30 до 50% должностного оклада, педагогическим работникам при подготовке новых дисциплин, вводимых в связи с изменением учебных планов – 20% ставки; выплата единовременных пособий в размере 3-х должностных окладов (ставок) работникам образования при выходе на пенсию по старости и инвалидности.

В Псковской области за счет средств областного бюджета установлены: ежемесячные доплаты к пенсии в объеме минимального размера оплаты труда педагогическим работникам, имеющим стаж по должности руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений на территории области не менее 15 лет; единовременное выходное пособие в пятикратном размере среднемесячной заработной платы педагогическим работникам при увольнении в связи с назначением пенсии и наличии стажа педагогической деятельности не менее 25 лет.

Установлены надбавки работникам образования за почетные звания, за ученые степени кандидата и доктора наук (г. Москва, Белгородская, Вологодская, Саратовская, Томская, Тюменская, Читинская области и др.).

Должное внимание в рамках социального партнерства уделяется вопросам охраны труда, обучению профактива, информационной работы, гарантий прав деятельности выборных профорганов и членов Профсоюза.

Так, в Ростовской области возрожден институт внештатной технической инспекции.

В Пермском госуниверситете профком добился выделения в смете расходов защищенной статьи «охрана труда» и консолидации средств факультетов на мероприятия по охране труда. Затраты по охране труда на одного работника университета составляют 2300 рублей.

В Республике Марий-Эл реском Профсоюза совместно с республиканскими Министерством образования, Гострудинспекцией, Госкомитетом по профессиональному образованию, ректорами вузов в 2004 году проводили мероприятия по контролю за условиями и охраной труда в образовательных учреждениях, в том числе смотр по охране труда, смотр-конкурс уполномоченных по охране труда, проверку готовности общеобразовательных учреждений к новому учебному году, практические занятия с техническими инспекторами по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда.

Многими территориальными комитетами Профсоюза используются такие формы информационной работы как информационные сборники, информационные бюллетени, издание газет, листовок (г. Москва, Вологодская, Свердловская области, республики Марий-Эл, Дагестан и др.), созданы профсоюзные Интернет-сайты (г. Москва, Вологодская, Нижегородская, Ростовская области, Республика Башкортостан и др.).

В Ростовской области обком Профсоюза и министерство образования области договорились об использовании профкомами электронной почты органов управления образованием для своевременного обеспечения профактива необходимой информацией и документами, осуществляется компьютеризация районных и городских профкомов.

Практически во всех территориях организована систематическая учеба профактива по различным направлениям профсоюзной деятельности.

В Свердловской области в соответствии с региональным отраслевым соглашением руководящим работникам лицеев, колледжей, гимназий, являющимся членами Профсоюза, повышены на 15 % должностные оклады, а педагогическим работникам, избранным председателями профкомов, выплачивается надбавка до 30% от заработной платы

В Калужской области неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в соответствии в колдоговорами производится доплата из надтарифного фонда до 30% тарифной ставки.

С целью разработки и заключения соглашений и коллективных договоров, ориентированных на достижение конкретных результатов по

защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников отрасли, стимулирования заинтересованности работодателей в развитии социального партнерства в ряде регионов проводятся конкурсы «Лучший коллективный договор (соглашение)» (республики Башкортостан, Калмыкия, Архангельская, Астраханская, Волгоградская, Иркутская, Нижегородская, Свердловская, Читинская области и др.), создаются социальные паспорта коллективов (или паспорта социальной напряженности) (Краснодарский край, Волгоградская, Читинская области и др.), заключаются трехсторонние региональные и территориальные соглашения, где наряду с соответствующими профсоюзными организациями и органами управления образования третьей стороной соглашений являются либо органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, либо советы руководителей образовательных учреждений.

Так, Алтайская краевая организация профсоюза в 2004 году учредила премию «За активное сотрудничество с профсоюзом», лауреатами которой стали ректор Алтайского госуниверситета Ю.Ф. Кирюшин, директор Барнаульского государственного профессионально-педагогического колледжа А.С. Кузьмичев, директор Славгородского педколледжа А.С. Дмитриченков, заведующий отделом образования Тальменского района Е.В. Рожков, глава администрации г. Заринска В.Г. Бабушкин, глава администрации Кулундинского района А.Н. Лукьянов.

В Пермской области обкомом Профсоюза совместно с Комитетом по образованию и науке проведена конференция по вопросам организации и развития социального партнерства с участием органов управления образованием, директоров школ с целью мотивации участия работодателей в развитии социального партнерства.

В Астраханской, Иркутской, Читинской областях проводится работа по созданию органов работодателей в сфере образования, в которые входят образовательные учреждения разных типов.

В Иркутской области одной из сторон региональных отраслевых соглашений по учреждениям образования на 2001-2003 г.г. и 2005-2007 г.г. наряду с обкомом Профсоюза и Главным управлением общего и профессионального образования является областной совет руководителей учреждений общего и начального профессионального образования.

Отраслевое тарифное соглашение по учреждениям образования Калининградской области на 2002-2004 годы в том числе подписано вице-губернатором области.

В Московской области большинство территориальных соглашений являются трехсторонними, третьей стороной которых являются районные и городские администрации.

Существует практика заключения таких же трехсторонних территориальных соглашений в Волгоградской, Иркутской, Свердловской и других областях.

Региональное отраслевое соглашение по учреждениям образования Пермской области на 2004-2006 годы традиционно подписано двумя сторонами и согласовано с заместителем губернатора области.

Приведенные выше примеры – это далеко не полный перечень направлений деятельности и практических достижений территориальных организаций Профсоюза в рамках реализации коллективных договоров, региональных и территориальных соглашений, а лишь дополнение к тому, что отмечалось в справке за 2003 год.

Только в Краснодарском крае в общей сложности в коллективных договорах и соглашениях предусмотрено более 80 дополнительных льгот и гарантий для работников образования (премии по итогам года, ко Дню учителя, единовременные пособия молодым учителям и при выходе на пенсию, обеспечение проездными документами, компенсации стоимости содержания детей в ДОУ и др.).

Отмечая вполне определенный положительный опыт в реализации социального партнерства на региональном и территориальном уровнях, следует обратить внимание на некоторые проблемы.

Низкими остаются показатели по заключению территориальных соглашений в Камчатской области (из 5 территориальных организаций только в одной заключено территориальное соглашение), коллективных договоров в Архангельской (66%), Магаданской (22%), Камчатской (32%), Сахалинской (46 %), Тверской (55 %), Ивановской (63 %) областях, республиках Удмуртия (66 %), Карелия (66 %). Территориальные организации Профсоюза в течение ряда лет объясняют такое положение или низкой заинтересованностью работодателей, или малочисленностью организаций, тогда как при тех же условиях в Алтайском, Краснодарском, Ставропольском краях, Астраханской, Саратовской, Белгородской, Брянской, Воронежской, Курской, Смоленской, Тамбовской, Тульской, Курганской, Челябинской, Омской, Новосибирской, Томской и других областях практически все первичные организации имеют коллективные договоры.

В 46 территориальных организациях Профсоюза (из 78) охват территориальными (районными, городскими) соглашениями составляет 100%.

Вместе с тем, в Ярославской области, где принят областной закон «О социальном партнерстве», и губернатором области инициировано проведение конкурса «Лучшее предприятие по социальному партнерству», из 20 территориальных организаций только в 8 заключены соглашения, и только в 42 % первичных организациях заключены коллективные договоры.

Отмечая, что недостаточная заинтересованность стороны работодателя в большинстве своем связана с отсутствием юридического закрепления ее полномочности на всех уровнях социального партнерства, что является определенным препятствием в поступательном и результативном развитии социального партнерства в сфере образования, только несколько территорий проводят соответствующую работу с органами законодательной власти либо

инициируют проведение такой работы. Такое же положение и с созданием объединений работодателей.

Многим территориальным организациям не удается в установленные сроки подготовить и подписать соглашения по причине затягивания или уклонения от переговоров партнеров, а то и полного игнорирования инициативы профсоюзной стороны сесть за стол переговоров.

Сегодня вряд ли возможно назвать территорию, где в полном объеме выполнялись бы обязательства, принятые на себя работодателем. В то же время нет ни одной территории, где привлекались бы к ответственности лица, виновные в уклонении от переговоров, не выполняющие или нарушающие принятые на себя обязательства, т.е. контроль за реализацией соглашений и коллективных договоров нельзя в этом плане назвать действенным и принципиальным.

Недостаточно активно используются такие направления, как формирование региональной кадровой политики в сфере образования (в том числе проведение кадровых мониторингов, изучение прогноза потребности педагогических кадров, вопросов их подготовки, трудоустройства, повышения квалификации, условий труда, включая проведение экспериментов и т.д.), участие в формировании региональной законодательной базы в сфере образования.

Следует обратить внимание и на содержание аналитических записок по итогам колдоговорной кампании, направляемых в ЦК Профсоюза, которые по большинству территорий в лучшем случае содержат описание выполнения тех или иных направлений соглашений или коллективных договоров, чаще наиболее удачных, но практически не содержат анализа имеющихся проблем и предложений по совершенствованию социального партнерства.

Для оказания практической помощи территориальным и первичным профсоюзным организациям публикуем разработанный специалистами ЦК Профсоюза макет коллективного договора общеобразовательного учреждения, который может быть использован для подготовки проекта коллективного договора в образовательных учреждениях сферы дошкольного и общего образования.

ПРИЛОЖЕНИЯ

3.1. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(полное наименование общеобразовательного учреждения)

на 200 __ год

От работодателя:
Директор

От работников:
Председатель первичной

общеобразовательного
 общеобразовательного
 _(Ф.И.О., подпись) _____
 М.П.

организации Профсоюза
 _(Ф.И.О., подпись) _____

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
 в органе по труду _____
 (наименование органа)

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 200 ____ г.
 Руководитель органа по труду _____
 (должность, Ф.И.О.)

М.П.

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в _____
 (наименование общеобразовательного учреждения)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями (указываются полные названия соглашений).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
 работодатель в лице его представителя – директора _____ (Ф.И.О.)

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение ____ дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- 10) положение о премировании работников;
- 11) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- 12) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- а) учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- б) участие в разработке и принятии коллективного договора;
- в) другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем

учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены

преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации _____ работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже ___% от фонда оплаты труда.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее ____ часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №___), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (приложение № ___), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № ____);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение № ____, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - ____ дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - ____ дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - ____ дней;

- для проводов детей в армию - ____ дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - ____ дней;

- на похороны близких родственников - ____ дней;
- работающим пенсионерам по старости - ____ дней;
- участникам Великой Отечественной войны - ____ дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - ____ дней;
- работающим инвалидам - ____ дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - ____ дней и членам профкома - ____ дней;
- при отсутствии в течение учебного года ____ дней нетрудоспособности - ____ дней (и другие случаи).

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих

отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются _____

(указываются конкретные числа месяца, например, 15 и 30 числа текущего месяца либо 16 число текущего месяца и первое число следующего месяца)

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера

ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты в размере _____.

(указываются конкретные размеры)

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере _____

(среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.9.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере _____

(указывается конкретный размер, но не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ)

6.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Компенсирует стоимость оплаты за проживание работников в общежитии в размере _____ рублей.

7.4. Обеспечивает содержание жилых домов в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также предоставление общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

7.5. Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно.

7.6. Оказывает материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии, а также в виде неликвидных стройматериалов, предоставления строительной техники.

7.7. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере _____ рублей.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.8. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, _____ мест в дошкольных учреждениях с _____ процентной скидкой по оплате за их содержание.

7.9. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.10. Обеспечивает дотации на бесплатное (частично оплачиваемое) питание, размер которых определяется с учетом мнения (по согласованию) профкома.

7.11. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере _____ на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.12. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (приложение № ____).

7.13. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере _____ следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

7.14. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 – 327 ТК РФ), в том числе оплачивает за счет экономии

фонда оплаты труда и внебюджетных средств стоимость проезда по территории Российской Федерации в размере _____ для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст. 323 ТК РФ).

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме _____% от фонда оплаты труда.

8.3. Сформировать в учреждении фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда (приложение № _____) и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов в сумме _____ рублей.

8.4. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № _____).

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома (приложение №___).

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований)

работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.21. Выделять средства в размере _____ рублей для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.22. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.23. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.24. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.25. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.26. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.27. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также

(указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя)

производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из

заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере _____

(указывается конкретный размер (ст. 30, 377 ТК РФ))

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере _____ (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также _____

(указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя)

с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с

требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях _____.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что :

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников _____

(указываются сроки осуществления контроля)

11.4. Рассматривают в _____ срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение _____ (одного-трех) лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за _____ месяцев до окончания срока действия данного договора.

Примечание:

К коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Положение о премировании работников учреждения.
4. Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда учреждения.
5. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры.
6. Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.
7. Форма расчетного листка.
8. График сменности.
9. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
11. Соглашение по охране труда.
12. Список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.
13. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
14. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).
15. Положение о фонде охраны труда.

16. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
17. Другие локальные нормативные акты.

3.2. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

I. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю 3 часа в день): учителям V-XI(XII) классов образовательных учреждений; педагогам дополнительного образования;

- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям I-IV классов; учителям-логопедам;

- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: концертмейстерам;

- за 30 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, инструкторам по физкультуре.

- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольных дошкольных групп; педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; старшим вожатым; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю (в случае нахождения образовательного учреждения в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях указывается, что продолжительность рабочего времени работников из числа женщин составляет 36 часов работы в неделю).

4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры учителям-специалистам;

- учителям I-IV классов национальных (нерусских) сельских общеобразовательных учреждений, которые вследствие своей подготовки не могут вести уроки русского языка;

- учителям русского языка национальных (нерусских) сельских начальных общеобразовательных учреждений;

- учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений; учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений (в случае, если они расположены в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов) при возложении на них в счет сохраняемой полной ставки учителя обязанностей (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физвоспитанию, проверке письменных работ, классному руководству.

5. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

6. Должностной оклад преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

7. Преподавательская работа преподавателя-организатора сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется (указать: в основное рабочее время либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности). Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

II. Порядок исчисления заработной платы (тарификация)

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу по индивидуальному обучению больных детей-хроников на дому и за проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, а также за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать 16 часов работы в неделю.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 240 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленных при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное

количество рабочих часов: 75,0 – при норме за 18 часов в неделю; при норме 20 часов в неделю – 83,33; при норме 24 часа в неделю – 100, 0; при норме 25 часов в неделю – 104,17; при норме 30 часов в неделю – 125, 0; при норме 36 часов в неделю – 150, 0; при норме 40 часов в неделю – 166, 25.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (указываются категории специалистов, например, вузов, науки и др.) руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом может применять условия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, установленные с учетом ученой степени кандидата или доктора наук, либо ученого звания профессора, или доцента, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 21 января 1993 г. № 7.

IV. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов

1. Оплата труда педагогических и других работников производится по повышенным ставкам (окладам) в следующих случаях:

- за специфику работы в классах (группах) для обучающихся (воспитанниками с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - на 15-20% (указать конкретный размер повышения и конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки, определяемые руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом);

- специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - на 25%;

- педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей - на 15%;

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) - на 20%;

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых - на 20%;

- учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1-Х1 классах и литературе в У-Х1 – на 15%;

- учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения – на 15%;

- директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, учителям, воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка – на 15%.

2. Оплата труда в следующих случаях осуществляется в соответствии с тарифным коэффициентом более высокого разряда, чем это предусмотрено тарифно-квалификационной характеристикой по должности работника:

на два разряда выше:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

на один разряд выше:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный". Повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3. При наличии у работников, имеющих почетное звание или ученую степень, права на повышение ставок заработной платы в процентах (за работу в сельской местности, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии и др.) повышению подлежат ставки (оклады), установленные им с учетом почетного звания или ученой степени.

4. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2-х часов), устанавливается повышенная на 30% оплата труда. Если имеется необходимость деления рабочего дня на части у других работников, в т.ч. в городских учреждениях, то такое деление

допускается только при наличии соответствующей компенсации, устанавливаемой в пределах имеющихся средств.

5. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

6. Повышения ставок (окладов) по основаниям, предусмотренным в разделе 4 настоящего Положения, образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

V. Доплаты

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных устанавливаются:

- за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра).

- за работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" в размере:

- с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12% ставки (оклада);
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24% ставки (оклада).

Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха)

3. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего

времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4. Воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, производится доплата: не менее, чем в полуторном размере - за первые два часа работы, и не менее, чем в двойном размере - за последующие часы работы.

5. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются: (указываются виды дополнительной работы, размеры доплат и порядок их установления, в т.ч. уменьшения, отмены и др. условия).

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ может включаться: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и т.д.

6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами не ограничиваются.

VI. Надбавки

Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, участие в эксперименте, освоении новых дисциплин в следующих случаях (указываются конкретные случаи и размеры надбавок).

VII. Порядок определения уровня образования

1. Уровень образования педагогических работников при установлении разрядов оплаты труда по ЕТС определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов психологов, концертмейстеров, учителей-логопедов).

2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, разряды оплаты труда по ЕТС устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Работникам, имеющим диплом государственного образца "бакалавра", "специалиста", «магистра» устанавливаются разряды оплаты труда по ЕТС, предусмотренные для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление разрядов оплаты труда по ЕТС, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии разряды оплаты труда по ЕТС как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

4. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть так же, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, установлен тот же разряд оплаты труда по ЕТС, что и лицам, имеющим соответствующий стаж и образование. Рассмотрение аттестационной комиссией образовательного учреждения вопроса об установлении более высокого разряда по сравнению с разрядом, предусмотренным ТКХ,

осуществляется на основании представления руководителя образовательного учреждения.

VIII. Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению 1 к настоящему Положению;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением 2 к настоящему Положению.

3.3. ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

<i>Наименование учреждений и организаций</i>	<i>Наименование должностей</i>
I Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального	I Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-

<p>образования (повышения квалификации) специалистов. Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными</p>
--	--

	подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы
II Образовательные учреждения высшего профессионального образования	II Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III Высшие и средние военные образовательные учреждения	III Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	IV Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений	V 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на

<p>министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>VI Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>VI Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>VII Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>VII Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>VIII Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>VIII Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инструктор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим</p>

Примечание:

В стаж педагогической работы включатся время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждения здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

3.4. ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ)*, А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1., время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в комитетах (советах) профсоюза работников народного образования и науки (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего приложения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре;
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- учителям музыки;
- мастерам производственного обучения.

4. Конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) решаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

* При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение разряда оплаты труда по ЕТС и ставки заработной платы, в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата, соответствующая разряду оплаты труда с учетом увеличения стажа.

** В случае, если работнику установлен более высокий разряд оплаты труда в порядке исключения, указать основание (приказ

руководителя образовательного учреждения, основанный на рекомендации аттестационной комиссии).

*** Для работников, имеющих ученую степень доктора или кандидата наук, а также почетное звание, в данной графе указывается тарифная ставка с учетом ее повышения по данным основаниям.

**** Указываются размеры тарифных ставок, повышенных по основаниям и в порядке, предусмотренным разделом 4 настоящего Положения.

Примечание. В тарификационном списке, который составляется в по установленной форма указываются все работники, выполняющие педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы).

3.5. ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РЕЖИМЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Общие положения

1.1. Примерное положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений (далее – Положение) устанавливает порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов.

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы образовательного учреждения) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.3. Режим работы руководителей образовательных учреждений, их заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

1.4. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

II. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов

**дополнительного образования, тренеров-преподавателей
образовательных учреждений
в период учебного года***

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.2. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий не установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

2.3. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению

* Режим рабочего времени преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования определены в разделе VII настоящего Положения.

родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.4. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

2.5. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. №

191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, работа по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассная работа по физическому воспитанию и другая педагогическая работа.

2.6. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.1178-02 (утверждены постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 ноября 2002 г. N 44 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.1178-02»; пункт 2.9.5 СанПиН), предусматривающих в первые два месяца «ступенчатый» метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

2.7. Режим рабочего времени учителей общеобразовательных учреждений, преподавателей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) классов, групп и др.) в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им заработной платы, с учетом времени, необходимого для выполнения педагогической работы, предусмотренной в п. 2.3. настоящего Положения.

III. Разделение рабочего дня на части

3.1. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

3.2. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

3.3. В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, пришкольные интернаты), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

3.4. В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более 2 часов режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

IV. Режим рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период

4.1. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

4.2. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3. настоящего Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников,

определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.4. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.5. Преподаватели образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

4.6. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

V. Режим рабочего времени работников образовательных учреждений в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

5.1. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.2. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе IV настоящего Положения.

VI. Режим рабочего времени работников в оздоровительных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях, выезжающих на летние дачи и (или) организующих летний отдых в той же или другой местности, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций, путешествий

6.1. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других

образовательных учреждений, определяется в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения.

6.2. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

6.3. Режим рабочего времени работников образовательных учреждений из числа плавсостава учебных судов клубов юных моряков, речников, морских центров и других образовательных учреждений такого профиля при нахождении их в плавании с обучающимися на борту и во время стоянок определяется в соответствии с особенностями, установленными для соответствующих категорий работников речного и морского флота, а также с учетом выполнения обязанностей по руководству плавпрактикой обучающихся.

VII. Режим рабочего времени профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов

7.1. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

7.2. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется образовательным учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать 900 в учебном году – в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и 800 часов в учебном году – в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов.

7.3. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской работой, а также учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной деятельностью, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д.

Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, другие локальные акты могут регулировать выполнение указанной работы как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

VIII. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников образовательных учреждений

8.1. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения с учетом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

8.2. В дошкольных образовательных учреждениях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иными локальными актами.